

<<并购成功的关键之人力资源尽职>>

图书基本信息

书名：<<并购成功的关键之人力资源尽职调查>>

13位ISBN编号：9787305100352

10位ISBN编号：7305100358

出版时间：2012-6

出版时间：南京大学出版社

作者：方少华

页数：270

字数：306000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<并购成功的关键之人力资源尽职>>

内容概要

在《并购成功的关键之人力资源尽职调查》中，涵盖了人力资源尽职调查的内容模块和业务流程等等，可以说，关于人力资源尽职调查的所有知识和工具及方法都涉及了。从这个意义上来说，本书是一本人力资源尽职调查的百科全书。

不仅如此，方少华先生凭借其多年的专业从业经验和不断在工作中的思考与探讨，总结出了一系列具有深度的人力资源尽职调查的方法论、工具并辅以案例加以说明。

阅读此书，也是直接与资深人士的对话过程，会让人有听君一席话，胜读十年书之感，令人受益匪浅。

。

<<并购成功的关键之人力资源尽职>>

作者简介

方少华，国内资深管理咨询顾问及人力资源专家，MBA。

先后在世界500强公司卡特比勒（中国）有限公司、埃森咨询（上海）有限公司、凯捷安永咨询（中国）有限公司从事企业管理、顾问和项目管理工作。

在企业战略管理、人力资源管理、销售管理、业务流程、知识管理等领域及IT咨询、管理咨询方面有超过十年的经验。

咨询的专业范围包括企业战略咨询、企业业务流程重组、企业薪酬及长期激励、绩效考核、能力素质模型等人力资源咨询以及SAP、Oracle等人力资源信息系统应用咨询；涉足领域包括金融、化工、制造、高科技、钢铁、能源及医药等行业，积累了丰富的商业知识、各类工业背景、管理及咨询技术和经验，对公司战略、业务、流程、系统及它们之间的整合有非常深刻的见解。

<<并购成功的关键之人力资源尽职>>

书籍目录

第一章 尽职调查导论

第一节 尽职调查的演变与发展

第二节 尽职调查的概述

第三节 尽职调查的作用及意义

第四节 人力资源尽职调查的含义

第二章 人力资源尽职调查方法论

第一节 人员结构分析

第二节 人力资源系统分析与评价

第三节 人力资源管理战略

第四节 人力资源管理状况评价

第五节 企业文化调查

第六节 组织结构描述与评价

第三章 人力资源尽职调查工具

第一节 并购人员整合工具

第二节 人力资源尽职调查工具

第三节 福利比较与差异分析

第四节 薪酬比较与差异分析

第五节 人员整合薪酬福利策略

第六节 领导者评价与选定

第七节 职能重叠及人员裁减处理

第八节 其他人力资源尽职调查工具

第四章 人力资源尽职调查案例

第一节 新疆TF棉业人力资源尽职调查

第二节 江苏XH项目人力资源尽职调查

第三节 上海GD集团人力资源管理尽职调查

第四节 上海NE电子有限公司薪酬尽职调查

第五节 KNB集团企业文化尽职调查

第五章 人力资源尽职调查展望

第一节 全球人力资源尽职调查的展望

第二节 亚太地区人力资源尽职调查的展望

第三节 中国人力资源尽职调查的展望

<<并购成功的关键之人力资源尽职>>

章节摘录

1.制定绩效计划阶段。

绩效计划是指管理者与员工共同讨论，就实现目标的时间、责任、方法和过程进行沟通，以确定员工以什么样的流程，完成什么样的工作和达到什么样绩效目标的一个管理过程。

从这个定义，我们不难看出，绩效计划主要包括两大部分，一部分是绩效管理实施的具体计划，一部分就是绩效目标的确定。

一般来讲，制定具体的绩效实施计划主要是对绩效管理的整个流程运作从任务上、时间上、方法上、宏观层面和微观层面上进行总体规划，如在哪一具体的时间段开展什么工作以及谁来做，做的具体效果要达到什么水平和层次等细节性问题。

在制定具体的绩效实施计划需要注意的是绩效实施计划力求切实可行和细化，切忌高谈阔论，华而不实。

因为只有真正细化的、切实可行的实施计划才能有效指导实施过程的每一环节，而采用隐晦或过于宏观的字眼描述的计划不仅会影响执行力，甚至会误导整个绩效管理的实施。至于制定绩效目标，企业需要把握两个关键问题：第一，制定的绩效目标要来源和支撑企业战略目标的实现，毕竟实现企业

战略目标是整个人力资源管理的落脚点和归宿点；第二，尽量采用参与性的方法制定广大员工认同的绩效目标，因为只有企业与员工双方认可的绩效目标才能对员工产生实质性的激励和导向作用。

同时融入有利于员工智慧的绩效目标，也有利于顾全目标的现实性和可操作性。

具体来讲，制定一个可行的绩效目标要做好三方面的工作：其一，弄清企业未来一段时间内的战略目标，并根据企业现有的实际情况从战略目标中提炼出绩效目标；其二，弄清部门和岗位的职责，并依据其分解企业层次的绩效目标，形成各部门和各岗位自身的绩效目标；其三，制定绩效目标时要知晓企业和部门内外部环境，使制定的绩效目标能够与企业内外现有的环境状况和外来预测的环境走势相协调。

2.

编制绩效评估指标阶段。

如果已经制定了一份完善的绩效目标，那么编制绩效评估指标则显得相对比较轻松。

因为大多数绩效指标都是来源和服务于绩效目标的实现，一旦绩效目标被确定，那企业就可以依据实现目标所需的支持因素设定绩效评估指标。

.....

<<并购成功的关键之人力资源尽职>>

媒体关注与评论

随着全球化经济的不断发展和市场竞争的日益激烈，企业间的兼并也日趋频繁。人力资源尽职调查作为企业兼并尽职调查的一个主要部分，在实际操作中，是否科学而有效地进行人力资源尽职调查，将直接影响企业兼并活动的成功与否。

本书将教你如何进行专业的人力资源尽职调查。

——华晟创业投资管理有限公司总经理 穆耀 人力资源尽职调查是企业经营管理尽职调查中的一个部分，虽然占整个尽职调查的比重不很大，但却是一个重要部分。它是对企业人力资源管理的系统分析和评估，包括对人力资源战略、组织机构设置、人力资源质量、人力资源成本、企业文化、人力资源管理中已有的和潜在的风险及其对企业的影响等进行详尽的考察和分析并提出建议方案。

——深圳同创伟业创业投资有限公司合伙人唐忠诚 关于人力资源管理方面的图书众多，却难见有专业的书籍来介绍人力资源审计或尽职调查。

本书是关于人力资源管理的尽职调查相关书籍中最具系统性、完整性和思想性的作品。

——天银律师事务所合伙人 罗会远 除了研究人力资源尽职调查的方法论、工具之外，本书还展示了世界知名咨询公司在人力资源尽职调查方面的成功案例及最终报告，这些案例无疑会对企业家、业界同仁、专家学者及社会相关方面产生广泛而深刻的影响。

——泰科源科技有限公司董事长 冯伟 事在人为，任何企业都是人做出来的，尤其在许多新兴产业、轻资产类型公司，没有多少实物资产，最宝贵的财富就是人力资源。

了解了团队、了解了人，就了解了他们的事业，就了解了企业的灵魂。

本书将教你如何了解企业的团队。

——上海嘉石投资有限公司副总经理 方志国 在风险投资和私募股基金日益壮大和发展的中国，投资、融资、并购和重组活动日渐增多，成功的交易背后需要专业的尽职调查报告作为决策依据，本书提供了最好的答案和指南。

——中瑞岳华会计师事务所合伙人 曹筱茵 天时不如地利，地利不如人和。

本书抓住了并购成功最重要的“人和”要素，为专业人士必备之书。

——上海博润投资管理有限公司创始人 总裁 胡志斌

<<并购成功的关键之人力资源尽职>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>